



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4^e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Association des employés EBM,

requérante,

et

Autobus Idéal inc.,

employeur,

et

Syndicat des travailleuses et travailleurs des
Autobus Idéal - CSN,

intervenant,

Dossier du Conseil : 29189-C

Référence neutre : 2012 CCRI 642

Le 11 juin 2012

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) se composait de M^e Claude Roy, Vice-président, et de M. Daniel Charbonneau et M^e Robert Monette, Membres.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Philippe Garceau, pour l'Association des employés EBM;

M^e Neda Esmailzadeh, pour Autobus Idéal inc.;

M^e Daniel Charest, pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Autobus Idéal - CSN.

Les motifs de la décision de la majorité ont été rédigés par M^e Claude Roy, Vice-président. La dissidence a été rédigée par M^e Robert Monette, Membre.

[1] Le Conseil a étudié la demande d'accréditation présentée par l'Association des employés EBM (la requérante ou le syndicat). Le 10 février 2012, le Conseil a décidé de tenir une audience les 27, 28 et 29 mars 2012. Lors d'une conférence téléphonique préparatoire tenue le 12 mars 2012, les parties ont demandé au Conseil l'autorisation de produire des plaidoiries écrites au lieu et place d'une audience étant donné qu'elles s'étaient entendues sur les documents à être déposés devant le Conseil. Il a alors été décidé que le requérant déposerait sa plaidoirie au plus tard le 28 mars 2012 et que Autobus Idéal inc. (l'employeur) et le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Autobus Idéal - CSN (Idéal - CSN ou l'intervenant) les présenteraient au plus tard le 5 avril 2012. Le Conseil est d'avis que la documentation produite et les représentations écrites des parties lui ont suffi pour rendre une décision sans tenir d'audience, et ce, conformément à l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). Le 9 mai 2012, le Conseil a rendu l'ordonnance d'accréditation n° 10263-U et a informé les parties que les motifs détaillés de sa décision, tant ceux de la majorité que ceux de la dissidence, en ce qui concerne les activités de l'employeur relevant de la compétence fédérale, leurs seraient transmis sous peu. Ces motifs sont exposés ci-après.

I – Nature de la demande

[2] Le 23 décembre 2011, le requérant a présenté une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur en vertu du paragraphe 24(1) du *Code*. Le 10 janvier 2012, il a confirmé au Conseil que sa demande était plutôt présentée en vertu de l'article 24.1 du *Code*, vu l'existence d'une convention collective signée avec l'employeur pour la période du 1^{er} août 2007 au 31 décembre 2012.

[3] Le 10 janvier 2012, Idéal - CSN a demandé au Conseil l'autorisation d'intervenir dans la présente affaire, puisqu'il détient un certificat d'accréditation rendu par la Commission des relations du travail du Québec pour représenter, chez l'employeur, la majorité des autres employés non visés par la présente demande d'accréditation et qu'il peut être affecté par une décision du Conseil sur de la question de la compétence de l'entreprise. Il a indiqué qu'il contestait la demande du requérant selon laquelle l'entreprise relèverait de la compétence fédérale. Le 10 février 2012, le Conseil a fait droit

à la demande d'intervention d'Idéal - CSN étant donné que ce dernier avait démontré un intérêt suffisant, d'autant plus que le requérant et l'employeur ne s'opposaient pas à cette demande.

[4] Le 25 janvier 2012, l'employeur a informé le Conseil qu'il ne contestait pas l'unité de négociation proposée par le requérant et a déclaré s'en remettre à la discrétion du Conseil en ce qui a trait à la question de la compétence constitutionnelle du Conseil au regard de son entreprise. Par la suite, il soutiendra la position du requérant.

II – Contexte et faits

[5] Le 23 juillet 2009, par suite de l'aliénation partielle de Transport École-Bec Montréal (EBM) inc. à Autobus Idéal inc. en date du 15 mai 2009, la Commission des relations du travail du Québec a accrédité le requérant pour représenter une unité d'employés d'Autobus Idéal inc. comprenant :

« Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, affectés au transport scolaire pour l'école Peter-Hall, dont les circuits ont été aliénés par Transport École-Bec Montréal (EBM) inc. »

[6] Le requérant a demandé à être accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés identique à celle qu'il représente au niveau provincial. Le 11 juin 2007, il signé une convention collective avec Transport École-Bec Montréal (EBM) inc., laquelle est entrée en vigueur le 1^{er} août 2007 et se terminera le 31 décembre 2012. Par suite de l'aliénation partielle de cette entreprise, Autobus Idéal inc. est liée par cette convention collective.

[7] Le requérant a demandé à être accrédité par le Conseil pour cette unité d'employés chez Autobus Idéal inc. en alléguant que l'employeur effectue principalement du transport scolaire et parascolaire et aussi des excursions par transport nolisé – dont un certain nombre sont effectuées à l'extérieur du Québec, soit en Ontario – et ce faisant, l'employeur exploite une entreprise de compétence fédérale au sens de l'alinéa 2b) du *Code*.

[8] L'intervenant est accrédité depuis le 11 mai 2011 par la Commission des relations du travail du Québec pour représenter une unité de négociation chez Autobus Idéal inc., qui exclut les employés visés par la demande d'accréditation dans le présent dossier et qui a été décrite comme suit :

« Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception de ceux déjà représentés par une autre association accréditée et à l'exception des employés de bureau et de garage [pour son établissement situé au 7801, avenue Marco-Polo, à Montréal] ».

[9] Le 17 avril 2011, l'intervenant avait présenté une demande d'accréditation, tant à la Commission des relations du travail du Québec qu'au Conseil (dossier n° 28706-C), en vue de représenter ces employés.

[10] Le 21 avril 2011, dans le cadre de la demande d'accréditation dans le dossier n° 28706-C, l'employeur avait indiqué au Conseil qu'il n'exploitait pas une entreprise fédérale au sens de l'alinéa 2b) du *Code*. Il soutenait que, pour accommoder sa clientèle, il pouvait effectuer entre 60 et 90 voyages par année civile en Ontario, et qu'il détenait à cet effet un permis l'autorisant à circuler en Ontario et une protection additionnelle d'assurance responsabilité en conséquence. Il alléguait également qu'il produisait un rapport trimestriel en vertu de l'IFTA [International Fuel Tax Agreement] afin de pouvoir justifier le remboursement de taxes sur le carburant lorsqu'un de ses véhicules circulait sur les routes de l'Ontario. Dans cette lettre, il informait le Conseil qu'il avait décidé de ne plus effectuer de voyage en Ontario dans le futur et qu'en conséquence, la compétence fédérale ne pouvait trouver appui dans cette situation. Il mentionnait également qu'à la suite de l'achat des contrats de transport scolaire de Transport École-Bec Montréal (EBM) inc., les employés qui effectuaient du transport scolaire pour l'école Peter-Hall, ne faisaient pas de transport de personnes à l'extérieur des limites de la province de Québec.

[11] Le 17 mai 2011, compte tenu de cette réponse de l'employeur, l'intervenant s'est désisté de sa demande d'accréditation auprès du Conseil et, le 30 mai 2011, le Conseil a fermé le dossier n° 28706-C. L'intervenant a poursuivi sa demande d'accréditation auprès de la Commission des relations du travail du Québec, qui l'a accrédité le 11 mai 2011.

III – Positions des parties

A – Le requérant

[12] Le requérant soutient que le Conseil n'est pas lié par la correspondance de l'employeur transmise au Conseil le 21 avril 2011 dans le cadre du dossier n° 28706-C. Il allègue que le Conseil ne s'est jamais prononcé sur la position de l'employeur, et que l'intervenant s'est désisté de sa demande d'accréditation dans ce dossier. Dans le présent dossier, c'est la première fois que le Conseil doit se prononcer sur la question de sa compétence concernant l'entreprise de l'employeur. Selon le requérant, la conduite des parties dans le cadre du dossier n° 28706-C n'a aucun impact juridique sur sa demande d'accréditation et ladite conduite et les commentaires ne sont aucunement pertinents pour décider de la question constitutionnelle dans le présent dossier.

[13] Le requérant mentionne de plus que la preuve de l'employeur démontre clairement des faits nouveaux depuis cette correspondance du 21 avril 2011. Il fait valoir qu'il y a deux aspects nouveaux à considérer. Le premier est que, dans cette correspondance du 21 avril 2011, l'employeur annonçait qu'il avait l'intention de cesser de faire du transport interprovincial, alors que la preuve démontre que l'entreprise en effectue sur une base régulière et constante. Le deuxième aspect est que deux organismes gouvernementaux concernés par la santé et la sécurité des employés ont déclaré que l'entreprise est de compétence fédérale et l'ont assujettie en conséquence.

[14] En ce qui concerne le premier aspect, le requérant soutient que pour qualifier l'employeur d'entreprise fédérale, il faut retrouver dans ses activités de transport interprovincial les critères de régularité et de continuité. Il fait référence aux contrats de transport interprovincial produits par l'employeur au nombre de 24 voyages effectués en 2010 et 2011, dont au moins un par mois à l'exception du mois de juin 2011 où il n'y a pas eu de voyage, et du mois d'août 2011 où il y a eu trois voyages. Un autre voyage a été fait en janvier 2012. Il renvoie également aux documents relatifs aux déclarations trimestrielles de la taxe sur les carburants qui indiquent le kilométrage parcouru en Ontario pendant cette période. Selon ses calculs, 167 486 kilomètres ont été parcourus pendant la

période du 1^{er} juillet au 30 septembre 2010 et près de 102 000 kilomètres pour le trimestre suivant. Malgré le fait que le montant de kilométrage pour les autres trimestres soit moindre, le requérant soutient que l'on peut constater la constance, la régularité et la continuité dans les activités de transport interprovincial de l'employeur.

[15] Concernant le deuxième aspect, le requérant renvoie à deux documents produits par l'employeur, soit une lettre d'un inspecteur de RHDSC – Direction du Travail (aujourd'hui désigné sous le nom de Ressources humaines et Développement des compétences Canada) (RHDSC) datée du 13 septembre 2011 et une lettre du Centre de cotisation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (la CSST) datée du 20 septembre 2011. Dans la première lettre, l'inspecteur informe l'employeur que, selon les renseignements qu'il a obtenus de ce dernier le 20 juillet 2011, l'entreprise est de compétence fédérale étant donné qu'elle effectue du transport à l'extérieur de la province de Québec sur une base régulière et que la Partie III du *Code* s'applique. Dans la deuxième lettre, la représentante de la CSST accuse réception, en date du 31 août 2011, de la demande de l'employeur relative à une nouvelle détermination de sa cotisation aux motifs que les activités de l'entreprise relèveraient de la compétence fédérale pour les années 2010 et 2011. Elle conclut que le transport routier interprovincial ou international est de compétence fédérale. Elle accorde donc à l'employeur un remboursement des primes qu'il a payées pour ces deux années, parce qu'il n'est plus assujéti aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1, relatives au retrait préventif, à la prévention et, s'il y a lieu, au financement d'une association sectorielle paritaire.

[16] Le requérant reconnaît que le Conseil n'est pas lié par de telles décisions, mais qu'il doit les considérer comme un fait important dans l'analyse du dossier et particulièrement au regard de la question de l'indivisibilité de l'entreprise et aussi de la question de la saine gestion des relations du travail au sein de celle-ci. Il soutient que la notion d'entreprise est « indivisible », compte tenu qu'on ne peut déclarer qu'une partie des activités relève de la compétence provinciale et l'autre de la compétence fédérale. Il serait impensable que l'entreprise de l'employeur soit soumise à la Partie III du *Code* et non aux autres parties du même *Code*.

[17] Finalement, le requérant reconnaît que le transport nolisé interprovincial n'est pas l'activité principale de l'employeur, mais il soutient que cet aspect n'a aucune incidence et qu'il ne s'agit pas d'un critère dont le Conseil doit tenir compte. Selon lui, il suffit de retrouver les caractères de continuité et de régularité du transport interprovincial, même s'il s'agit d'une activité secondaire à l'activité principale.

B – L'employeur

[18] L'employeur rappelle les faits mentionnés précédemment et explique les faits nouveaux justifiant son changement de position en ce qui concerne la compétence fédérale de son entreprise, soit la lettre de RHDSC du 13 septembre 2011 et celle de la CSST du 20 septembre 2011. Il en tire l'argument de l'indivisibilité des activités de l'employeur. Il soutient que ce principe de l'indivisibilité veut qu'une fois que l'entreprise est qualifiée de compétence fédérale, elle doit être qualifiée comme un tout indivisible faisant en sorte que toutes ses relations de travail seront régies par les lois fédérales.

[19] L'employeur fait valoir qu'en raison des décisions des organismes concernés, ses relations du travail font l'objet de compétences diverses selon le sujet abordé. La persistance de cette situation complique la gestion des ressources humaines de l'entreprise. Pour l'employeur, il existe un lien entre les activités de chaque unité de négociation, à savoir le transport de personnes. Les employés travaillent au même endroit, sont régis par une même structure administrative, les réparations des autobus se font au même garage et il arrive que certains chauffeurs représentés par le requérant fassent des voyages nolisés, mais pas nécessairement en Ontario.

[20] L'employeur allègue que seuls les critères établis par la jurisprudence, soit la régularité et la continuité, doivent être considérés dans la détermination de la compétence d'une entreprise. En ce qui concerne la position qu'il avait exprimée dans sa lettre du 21 avril 2011, l'employeur estime que le Conseil ne doit pas en tenir compte en raison des faits nouveaux allégués, et également du fait qu'il s'agissait d'un autre dossier dans lequel le Conseil n'avait jamais statué sur la question de la compétence de l'entreprise. L'employeur ajoute qu'il n'a jamais cessé d'offrir du transport nolisé, contrairement à ce qu'il avait exprimé dans cette lettre.

[21] L'employeur a déposé en preuve la facturation de 25 voyages nolisés en Ontario pour les années 2010 et 2011 et pour le mois de janvier 2012. Il allègue que le transport de personnes dans cette province par le biais de voyages nolisés fait désormais partie de ses activités commerciales de façon régulière et constante, et qu'il existe une demande continue à cet égard.

[22] En effectuant du transport de personnes en Ontario, l'employeur a droit à un remboursement de taxes sur les carburants l'obligeant à remplir des déclarations trimestrielles dont il a déposé des copies au Conseil. Ces déclarations démontrent le kilométrage parcouru en Ontario pour les périodes suivantes :

- du 01-04-10 au 30-06-10 = 7 521 kilomètres
- du 01-07-10 au 30-09-10 = 167 486 kilomètres
- du 01-10-10 au 31-12-10 = 101 726 kilomètres
- du 01-01-11 au 31-03-11 = 7 755 kilomètres

[23] L'employeur a également produit les avenants à sa police d'assurance démontrant le renouvellement de la couverture des voyages à l'extérieur de la province ainsi que la surcharge de sa prime, vu qu'il a effectué plus de kilométrage en Ontario que ce qu'il avait initialement indiqué pour la période 2010-2011.

[24] L'employeur soutient que son entreprise possède un permis qui l'autorise à circuler en Ontario.

[25] Il reconnaît que, malgré que les employés de l'unité de négociation visée par la demande d'accréditation du requérant ne fassent pas de voyages en Ontario, cette unité est une partie intégrante de l'entreprise et il appuie la demande du requérant pour que son entreprise soit déclarée de compétence fédérale compte tenu de tous les motifs exposés et de toute la preuve soumise.

C – L'intervenant

[26] Les arguments de l'intervenant portent sur la détermination de ce qui constitue ou non une entreprise de compétence fédérale. Il soutient que cette détermination relève de la compétence exclusive du Conseil. De plus, il rappelle que la compétence législative usuelle en matière de relations du travail appartient aux législatures provinciales et que la législature fédérale dispose en cette matière d'une compétence d'exception.

[27] Se référant à la jurisprudence qu'il a déposée, l'intervenant soutient que pour déterminer si l'entreprise de l'employeur relève de la compétence fédérale en matière de relations du travail, le Conseil doit déterminer si la nature de l'exploitation des activités de transport interprovincial dépend d'activités normales et habituelles en tant qu'entreprise active et non pas d'activités exceptionnelles et occasionnelles. Le facteur prédominant est la nature régulière et continue, plutôt qu'occasionnelle, des activités extraprovinciales de transport de l'entreprise. Il faut tenir compte, selon ses prétentions, de ce que l'entreprise fait en réalité et non de ce qu'elle peut faire.

[28] Il fait sien l'argument développé par la jurisprudence du Conseil voulant que la fréquence des activités extraprovinciales soit simplement considérée comme un indicateur général de la régularité et de la continuité. Bien que le Conseil ne qualifie pas de déterminants le nombre de voyages extraprovinciaux et les distances parcourues aux fins de la détermination du caractère régulier et continu de l'activité de transport de l'entreprise, ils sont tout de même considérés pour établir le caractère occasionnel de l'activité.

[29] L'intervenant soutient que l'employeur fait usage d'un subterfuge pour donner l'impression que l'entreprise est de compétence fédérale. Il se réfère aux prétentions de l'employeur transmises au Conseil le 21 avril 2011 dans le dossier n° 28706-C, où il indiquait :

- a) les activités de transport interprovincial ne répondent pas aux critères législatifs, ni jurisprudentiels de régularité et de continuité pour que l'entreprise puisse être qualifiée d'entreprise fédérale;

b) l'entreprise ne dessert aucun circuit régulier de transport pour la province de l'Ontario;

c) le transport dans la province de l'Ontario est directement fonction d'une demande à cet effet, et il peut y avoir des périodes durant lesquelles aucun transport en Ontario n'est effectué;

d) la fréquence des voyages dans la province de l'Ontario se situe entre 60 et 90 par année civile, cette fréquence ne suit aucune donnée précise et est totalement en fonction de la demande de la clientèle à ce sujet;

e) les personnes visées par le certificat d'accréditation détenu par l'Association des employés EBM n'effectuent pas de transport de personnes à l'extérieur des limites de la province de Québec;

f) l'entreprise a décidé de ne plus effectuer de voyage dans la province de l'Ontario dans le futur.

[30] L'intervenant explique que maintenant, soit quelques mois plus tard, l'employeur soutient que son entreprise satisfait aux critères de régularité et de continuité et que ses activités de transport interprovincial ne constituent plus des activités exceptionnelles et occasionnelles.

[31] L'intervenant soutient qu'il avait décidé de poursuivre devant la Commission des relations du travail du Québec sa demande d'accréditation compte tenu des informations que l'employeur a transmises au Conseil le 21 avril 2011. Il confirme avoir été accrédité par cette commission le 11 mai 2011 pour représenter la majorité des employés de l'employeur.

[32] L'intervenant estime que le Conseil doit prendre en considération la concomitance entre le moment où il est accrédité au provincial et le changement d'appréciation par l'employeur de l'importance de ses activités de transport interprovincial, alors qu'il fournit des renseignements à RHDSC et à la CSST.

[33] Il rappelle que la lettre du 13 septembre 2011 de l'inspecteur de RHDSC fait référence aux renseignements obtenus de l'employeur lors d'une rencontre tenue le 20 juillet 2011. Le 31 août 2011, l'employeur fait une demande à la CSST afin de faire déterminer une nouvelle cotisation au motif que les activités de l'entreprise relèvent de la compétence fédérale pour les années 2010 et 2011, et la décision de cet organisme est rendue le 20 septembre 2011.

[34] Pour l'intervenant, l'opinion d'un fonctionnaire de RHDSC, qui repose sur des renseignements obtenus d'une partie intéressée et qui n'ont pas fait l'objet d'une enquête judiciaire, ne constitue que du « *self serving evidence* » et n'offre aucune valeur probante et il en va de même pour la reconnaissance de l'assujettissement à la compétence fédérale par la CSST.

[35] L'intervenant soutient en outre qu'il y aurait une contradiction entre la position adoptée par l'employeur dans la présente demande d'accréditation déposée par le requérant le 23 décembre 2011 et celle qu'il soutenait dans le cadre du dossier n° 28706-C. En effet, le 21 avril 2011, dans le cadre du dossier n° 28706-C, l'employeur s'exprimait ainsi :

... Aussi, il importe de mentionner que les personnes couvertes par le certificat d'accréditation détenue par l'Association des employés EBM n'effectue pas du travail de transport de personnes à l'extérieur des limites de la province de Québec.

(*sic*)

(page 3)

Alors que dans le présent dossier, en date du 5 janvier 2012, l'employeur déposait une description de l'entreprise où il indiquait :

Plus particulièrement pour l'unité « Peter-Hall », pour laquelle l'accréditation est présentement demandée au CCRI, les voyages en Ontario sont moins fréquents et plus exceptionnels.

(souligné dans l'original)

[36] L'intervenant indique que, par suite de la demande d'accréditation du requérant au Conseil, les personnes visées par cette demande peuvent maintenant « exceptionnellement être appelées à faire du transport à l'extérieur de la province de Québec ». L'intervenant ajoute même qu'aucun nom d'employé visé par la demande d'accréditation du requérant ne correspond au nom des chauffeurs apparaissant aux contrats de transport produits en preuve.

[37] L'intervenant soutient que le requérant et l'employeur maquillent les faits afin de se soustraire à la compétence provinciale, et ce, pour des raisons qui ne sont pas liées aux relations du travail et du droit d'association. Il soutient qu'il s'agit d'un subterfuge pour nuire aux intérêts de l'intervenant et à la liberté d'association de ses membres.

[38] Pour l'intervenant, les activités de transport en Ontario doivent être qualifiées par le Conseil « d'occasionnelles » selon une analyse minutieuse de la preuve. Contrairement à ce que le requérant allègue, l'employeur n'a fait que 12 voyages nolisés en Ontario en 2010, pour 19 344 kilomètres parcourus sur une distance totale parcourue de 574 000 kilomètres soit 3,3% du kilométrage total de 2010. Pour l'année 2011, il n'y a eu également que 12 voyages, pour 26 955 kilomètres parcourus en Ontario sur une distance totale parcourue pour l'entreprise de 1 024 430 kilomètres, soit 2,6 % du kilométrage total de l'année 2011. L'employeur a déposé un contrat de voyage nolisé en Ontario le 21 janvier 2012, pour un kilométrage estimé de 404 kilomètres.

[39] Pour l'intervenant, la preuve révèle que de faibles proportions de kilomètres parcourus en Ontario et le peu de contrats de voyages nolisés font en sorte que le Conseil doit qualifier ces activités de l'entreprise « d'occasionnelles » et que, prises globalement, les activités normales et habituelles de l'entreprise de l'employeur relèvent de la compétence provinciale.

IV – Analyse et décision

A – Le droit applicable

[40] En matière de relations du travail, il existe une présomption en faveur de la compétence provinciale (voir *NIL/TU, O Child and Family Services Society c. B.C. Government and Service Employees' Union*, 2010 CSC 45; [2010] 2 R.C.S. 696 (*NIL/TU, O*)). À titre exceptionnel toutefois, les relations du travail d'une entreprise relèvent de la compétence fédérale lorsque l'entité en question est une entreprise fédérale. Les entreprises oeuvrant dans le secteur du transport interprovincial font partie de ces entreprises fédérales qui ont été définies comme suit à l'article 2 du *Code* :

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

« entreprises fédérales » Les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement, notamment :

...

b) les installations ou ouvrages, entre autres, chemins de fer, canaux ou liaisons télégraphiques, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province, et les entreprises correspondantes...

[41] Pour déterminer si une entreprise relève de la compétence fédérale, le Conseil doit analyser la nature des activités de cette entreprise, et ce, à la lumière d'un critère fonctionnel. Comme l'a expliqué la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Construction Montcalm Inc. c. Commission du salaire minimum*, [1979] 1 R.C.S. 754 :

... La question de savoir si une entreprise, un service ou une affaire relève de la compétence fédérale dépend de la nature de l'exploitation : le juge Pigeon, dans l'arrêt *Conseil canadien des relations du travail c. La ville de Yellowknife*, à la p. 736. Mais pour déterminer la nature de l'exploitation, il faut considérer les activités normales ou habituelles de l'affaire en tant qu'« entreprise active » (le juge Martland dans l'arrêt *Salaire minimum chez Bell Canada*, à la p. 772), sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels; autrement, la Constitution ne pourrait être appliquée de façon continue et régulière : *Agence Maritime Inc. c. Conseil canadien des relations ouvrières* (l'arrêt *Agence Maritime*); l'arrêt *Facteurs*.

(page 769)

[42] Plus récemment, la Cour suprême a résumé le paysage constitutionnel des relations du travail dans l'arrêt *Consolidated Fastfrate Inc. c. Western Canada Council of Teamsters*, 2009 CSC 53; [2009] 3 R.C.S. 407, en s'exprimant ainsi :

[27] Suivant le principe fondamental du partage des compétences en matière de relations de travail, les provinces ont compétence sur les industries qui relèvent de la compétence législative provinciale et le gouvernement fédéral a compétence sur celles qui relèvent de la compétence législative fédérale : voir *Labour and Employment Law: Cases, Materials, and Commentary* (7^e éd. 2004), p. 85. Toutefois, comme il ressort clairement de la jurisprudence, la compétence fédérale a été interprétée de façon restrictive dans ce contexte. Dans *Toronto Electric Commissioners c. Snider*, [1925] A.C. 396, le Comité judiciaire du Conseil privé a conclu que la compétence conférée aux provinces par le par. 92(13) sur la « propriété et les droits civils » dans les provinces s'étend aux relations de travail. Ce n'est que dans la mesure où les travaux ou entreprises sont qualifiés de fédéraux que la compétence provinciale est écartée.

[28] Dans *Northern Telecom Ltée c. Travailleurs en communication du Canada*, [1980] 1 R.C.S. 115, le juge Dickson (plus tard Juge en chef) a résumé à la p. 132 les principes régissant le partage des compétences en matière de relations de travail :

« (1) Les relations de travail comme telles et les termes d'un contrat de travail ne relèvent pas de la compétence du Parlement; les provinces ont une compétence exclusive dans ce domaine.

(2) Cependant, par dérogation à ce principe, le Parlement peut faire valoir une compétence exclusive dans ces domaines s'il est établi que cette compétence est partie intégrante de sa compétence principale sur un autre sujet.

...

(5) La question de savoir si une entreprise, un service ou une affaire relève de la compétence fédérale dépend de la nature de l'exploitation. [Je souligne.] »

Aux termes de l'art. 92 de la *Loi constitutionnelle de 1867*, la compétence provinciale est donc la norme. La compétence fédérale n'englobe que les catégories de sujets expressément exceptées dans les compétences provinciales et les entreprises jugées indispensables à ces travaux et entreprises fédéraux...

(souligné dans l'original)

[43] Dans *NIL/TU,O*, la Cour suprême a réitéré les critères retenus par la jurisprudence dans la détermination de la compétence fédérale en matière de relations du travail lorsqu'elle a mentionné ce qui suit :

[3] Au cours des quatre-vingt-cinq dernières années, notre Cour a constamment retenu et appliqué un critère juridique distinct pour déterminer si les relations de travail relèvent de la compétence fédérale. Ce cadre juridique, exposé de la manière la plus complète dans *Northern Telecom Ltd. c. Travailleurs en communication du Canada*, [1980] 1 R.C.S. 115 et *Four B Manufacturing Ltd. c. Travailleurs unis du vêtement d'Amérique*, [1980] 1 R.C.S. 1031, et appliqué plus récemment dans *Consolidated*

Fastfrate Inc. c. Western Canada Council of Teamsters, 2009 CSC 53, [2009] 3 R.C.S. 407, est employé peu importe le chef de compétence fédéral visé dans le cadre d'une affaire donnée. Ce critère requiert l'examen de la nature, des activités habituelles et de l'exploitation quotidienne de l'entité en question afin de déterminer s'il s'agit d'une entreprise fédérale. Cet examen est appelé le « critère fonctionnel ». C'est uniquement si ce critère ne s'avère pas concluant pour déterminer si une entreprise donnée est « fédérale » que la Cour vérifiera ensuite si la réglementation, par la province, des relations de travail de cette entité porte atteinte au « contenu essentiel » du chef de compétence fédérale.

[44] Dans le secteur du transport, l'élément déterminant pour conclure à la compétence fédérale sur les relations du travail d'une entreprise est la nature « régulière et continue » des activités de transport interprovincial exercées par l'entreprise visée. L'analyse de la « régularité » et de la « continuité » des activités de transport interprovincial a fait l'objet de nombreuses décisions du Conseil (voir notamment *Mackie Moving Systems Corporation*, 2002 CCRI 156). Dans l'affaire *The Gray Line of Victoria Ltd.* (1989), 77 di 169; et 5 CLRBR (2d) 226 (CCRT n° 741), le prédécesseur de l'actuel Conseil, le Conseil canadien des relations du travail, a expliqué comme suit en quoi consistait ce critère :

Le critère qui sert à déterminer si une entreprise de transport relie des province ou déborde les limites d'une province est d'ordre pratique. Le facteur prédominant est donc la nature « régulière et continue » plutôt qu'« occasionnelle » des activités extraprovinciales de l'entreprise. Les principales décisions rendues dans ce domaine sont les suivantes : *A.G. Ontario v. Winner*, [1954] A.C. 541 (Conseil privé); *Regina v. Cooksville Magistrate's Court, Ex Parte Liquid Cargo Lines Ltd.*, [1965] 1 O.R. 84 (H.C.J.); *Regina v. Toronto Magistrates, Ex Parte Tank Truck Transport Ltd.*, [1960] O.R. 497 (H.C.J.); et *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission v. Amalgamated Transit Union, Local 279 et al.* (1983), 84 CLLC 14,006 (C.A. Ont.).

(page 174; et 231)

[45] Toutes les parties concernées dans la présente affaire conviennent d'ailleurs que le critère applicable pour déterminer la compétence du Conseil est celui de la continuité et de la régularité du transport interprovincial effectué par Autobus Idéal inc. entre le Québec et l'Ontario.

[46] Selon la jurisprudence, le nombre de voyages n'est qu'un facteur à considérer et ne doit l'être seulement comme un indicateur général de la continuité et de la régularité du transport interprovincial. À cet effet, la Cour d'appel du Québec a mentionné, dans l'affaire *Léo Beauregard & Fils (Canada) ltée c. Commission des normes du travail*, le 4 avril 2000, n° 500-09-003480-969 :

[26] Lorsqu'il s'agit de déterminer si une entreprise de transport est de compétence provinciale ou fédérale, le pourcentage de déplacements extraprovinciaux importe peu; ce qui compte, c'est la régularité et la continuité des activités de transport s'effectuant à l'extérieur de la province (voir entre autres *A.G. Canada c. Winner*, (1954) A.C. 541; *Re Tank Truck Transport Ltd.*, (1963) 1 O.R. 272 (C.A.); *Re Liquid Cargo Lines Ltd.*, (1965) 46 D.L.R. (2d) 700 (H.C. Ont.); *A.G.-Québec c. A. & F. Baillargeon Express inc.*, (1979) 97 D.L.R. (3d) 447 (C.A. Qué.); *In re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission*, [1983] 44 O.R. (2d) 560 (C.A. Ontario); *Transport R.M.T. c. Racicot, C.S.* Montréal, n° 500-05-001085-958, 8 mai 1995, juge Jean-Jacques Croteau (J.E. 95-1437); voir également Micheline Patenaude, « L'entreprise fédérale », (1990) 31 *C. de D.* 1195, 1209).

[47] De même, les licences et les permis ne sont pas un facteur déterminant dans la décision à être rendue, si ce n'est qu'ils sont des éléments de preuve confirmant les caractères de continuité et de régularité. Ainsi, le Conseil a mentionné ce qui suit dans *Pioneer Truck Lines Ltd.*, 1999 CCRI 31 :

[44] Conformément à l'approche adoptée dans les affaires décrites ci-dessus, le Conseil doit tenir compte de ce que l'entreprise de Pioneer fait en réalité et non pas de ce qu'elle peut faire. Ainsi, les licences extraprovinciales n'ont aucune importance à moins qu'il soit également établi que ces licences ont été utilisées et que les voyages ont été effectués de façon régulière et continue. En date de l'audience, il n'y avait pas de contrat en vigueur pour effectuer du travail à l'extérieur de la province. Bien qu'il puisse (ou ne puisse pas) s'agir d'une simple coïncidence, c'est une indication de la nature des activités de l'entreprise qui a été décrite comme étant normalement et habituellement une entreprise de camionnage provinciale. La fréquence du travail extraprovincial est un indicateur « de la nature et du caractère véritables » de l'entreprise. Au mieux, l'activité extraprovinciale visée en l'espèce peut être décrite comme étant une activité irrégulière. Le Conseil tient à souligner qu'il ne considère pas la fréquence avec laquelle ce travail est effectué comme concluante, en ce sens que ce facteur est utilisé comme critère du pourcentage du travail effectué pour trancher la question de l'aspect « régulier et continu ». La fréquence est simplement considérée comme un indicateur général de la régularité et de la continuité.

[48] Également, dans la détermination de cette notion d'activité continue et régulière, l'horaire prédéterminé de voyages de transport interprovincial n'est pas un facteur concluant. Le fait que l'entreprise soit prête et disposée à fournir le transport interprovincial à la demande de ses clients peut être un facteur indicateur. Par ailleurs, il est bien établi que le critère à appliquer pour déterminer si les activités interprovinciales de l'entreprise sont régulières et continues est qualitatif et non quantitatif. Le Conseil a bien expliqué ces principes dans l'affaire *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.)*, 1999 CCRI 42 :

[53] Il y a lieu de souligner, toutefois, que la notion d'activité « régulière et continue » ne signifie pas que le transport extraprovincial est assujéti à un horaire prédéterminé ou qu'il doit s'effectuer selon un tel horaire. Il suffit de conclure que l'exploitant est prêt et disposé à fournir le transport extraprovincial à la demande des clients. Il y a lieu également de préciser que le test n'est pas

quantitatif; par conséquent, même lorsque la composante extraprovinciale d'une entreprise ne représente qu'un faible pourcentage de l'ensemble des activités, celles-ci peuvent néanmoins relever de la compétence fédérale si ce pourcentage satisfait au critère de l'activité « régulière et continue » (voir *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al.* (1983), 44 O.R. (2d) 560 (C.A.); *Burns Foods (Transport) Ltd.* (1990), 81 di 114 (CCRT n° 809); et *The Gray Line of Victoria Ltd.* (1989), 77 di 169; et 5 CLRBR (2d) 226 (CCRT n° 741)).

[49] Il faut en outre retenir que, même si les activités de transport interprovincial apparaissent comme étant accessoires en nombre aux activités de transport provincial d'une entreprise, cette dernière peut néanmoins être assujettie à la compétence fédérale si le transport interprovincial effectué est régulier et continu. Dans une affaire de transport scolaire et de transport nolisé interprovincial, la Cour d'appel du Québec, dans *Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Autobus Jacquart inc.*, le 14 décembre 2000, n° 200-09-002048-988, conclut à cet effet en mentionnant :

[54] Ensuite et surtout, après avoir énoncé que les critères de *régularité et de continuité* du service constituent les éléments primordiaux de l'appréciation qui doit être faite, la Commission effectue un glissement vers le critère de l'accessoire par rapport à l'activité principale. Or, même si un transport extraprovincial n'est effectué que de façon accessoire, l'entreprise peut néanmoins être assujettie à la juridiction fédérale s'il est régulier et continu. Le test pertinent serait satisfait. Ce transport peut aussi être saisonnier, connaître des périodes de pointe à certains moments et être interrompu pendant d'autres périodes. Si le transporteur demeure prêt à offrir le service en tout temps, il y a régularité et continuité.

[55] Il est vrai que le service offert par Jacquart est fonction du désir de la clientèle mais l'orientation et l'impulsion données par l'entreprise à la partie des déplacements effectués à l'extérieur du Québec n'en sont pas moins concrètes et réelles. S'il fallait qu'un transport nolisé extraprovincial, qui fluctue nécessairement selon une demande tributaire du besoin, ne puisse être considéré comme régulier et continu, jamais un service nolisé de transport interprovincial ne pourrait être assujetti à la juridiction fédérale.

[56] Enfin, il est erroné de conclure qu'un service régulier et continu vers l'extérieur du Québec, variant selon les besoins de la clientèle, n'influe pas sur la *raison d'être* de Jacquart. La *raison d'être* d'une entreprise peut être le transport nolisé. Cependant, à partir du moment où un transport nolisé extraprovincial est offert sur une base régulière et continue, l'ensemble des activités de l'entreprise devient assujetti à la juridiction fédérale.

[50] Les parties reconnaissent également le principe de l'indivisibilité des activités de l'entreprise visée si bien que si une partie de ses activités est assujettie à une compétence donnée, toutes les activités de transport de l'entreprise y deviennent assujetties.

B – Décision

[51] La majorité du Conseil décide que l'employeur est une entreprise qui relève de la compétence fédérale au sens de l'alinéa 2b) du *Code*. Une révision des décisions du Conseil démontre que chaque cas est un cas d'espèce et que les facteurs qui suivent s'appliquent généralement pour déterminer la compétence à laquelle doit être soumise une entreprise.

[52] La nature de l'entreprise ne pose pas de problème dans le présent dossier. L'application du critère fonctionnel de l'entreprise, tel que déterminé par la Cour suprême, démontre que la nature de l'activité principale de l'entreprise visée est celle du transport de personnes. Dans *Pioneer Truck Lines Ltd.*, précitée, le Conseil mentionne en effet que :

[17] Avant de passer au critère de l'activité « régulière et continue », le Conseil doit d'abord être convaincu que l'entreprise en question est effectivement une entreprise de transport. En l'espèce, l'employeur a soutenu que l'activité principale de Pioneer tient davantage de la construction que du transport routier interprovincial.

[53] La majorité du Conseil détermine que les activités de transport interprovincial de l'employeur sont des activités normales et habituelles pour lui en tant qu'entreprise active et que les voyages nolisés en Ontario ne sont pas seulement exceptionnels ou occasionnels.

[54] La majorité du Conseil constate en outre que les voyages nolisés de l'employeur entre le Québec et l'Ontario se font régulièrement et de manière continue.

[55] Le Conseil se doit de décider de la question soulevée en fonction de la preuve déposée au dossier par les parties. Il est vrai qu'il a été difficile de cerner la position de l'employeur entre celle qu'il a exprimée le 21 avril 2011 dans le dossier n° 28706-C et celle exprimée en janvier et mars 2012, mais le Conseil doit décider en fonction des faits allégués et prouvés dans le présent dossier. En avril 2011, l'employeur a indiqué qu'il faisait entre 60 à 90 voyages nolisés en Ontario et, dans le présent dossier, la preuve démontre qu'il en fait environ une douzaine par année. Toutefois, le Conseil ne peut qualifier cette activité d'interprovinciale, d'occasionnelle ou d'exceptionnelle.

[56] De la jurisprudence précitée, la majorité du Conseil retient que le pourcentage des déplacements interprovinciaux importe peu. Il s'agit seulement de l'un des facteurs qui servent à déterminer la régularité et la continuité de cette activité de transport interprovincial. Comme le Conseil l'a déjà mentionné, le critère applicable est qualitatif plutôt que quantitatif.

[57] Afin de déterminer s'il s'agit d'une activité régulière et continue, le Conseil ne peut s'appuyer uniquement sur le fait que l'employeur détient les permis et les licences requis pour son activité interprovinciale; qu'il produit des déclarations trimestrielles du kilométrage parcouru pour récupération de taxes et qu'il a une couverture d'assurance élargie pour couvrir cette activité. Mais le Conseil ne peut tout de même pas ignorer ces éléments de preuve, lesquels servent ici à confirmer le caractère de régularité et de continuité des activités de l'employeur.

[58] Selon la jurisprudence précitée, la notion d'activités régulières et continues ne signifie pas que les voyages nolisés de l'employeur en Ontario sont assujettis à un horaire prédéterminé ou à un horaire fixe. Dans la présente affaire, le Conseil dispose d'une preuve que l'employeur est prêt et est disposé à fournir des voyages nolisés en Ontario à la demande des clients (voir *Autocar Royal*, précitée).

[59] Le transport interprovincial de l'employeur peut apparaître comme étant accessoire en pourcentage par rapport aux activités de transport qui s'effectuent uniquement au Québec, mais l'entreprise peut néanmoins être assujettie à la compétence fédérale si les activités de transport interprovincial sont régulières et continues. C'est de cette preuve que le Conseil dispose dans le présent dossier et il ne peut conclure à un subterfuge de la part de l'employeur et du requérant. Dans *Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Autobus Jacquart inc.*, précitée, la Cour d'appel du Québec mentionne en effet que :

[54] ... Ce transport peut aussi être saisonnier, connaître des périodes de pointe à certains moments et être interrompu pendant d'autres périodes. Si le transporteur demeure prêt à offrir le service en tout temps, il y a régularité et continuité.

[60] Le Conseil ne peut conclure, selon la preuve au dossier, que cette activité de voyages nolisés en Ontario est une activité exceptionnelle et occasionnelle. Le caractère exceptionnel est un caractère qui s'oppose à la continuité et le dossier ne démontre pas que l'activité des voyages nolisés en Ontario soit exceptionnelle dans ce cas-ci. L'employeur fait des voyages nolisés aussitôt qu'un client lui en fait la demande et il est en mesure de répondre à cette demande de façon constante. Le caractère occasionnel est un caractère qui s'oppose à la régularité. La preuve démontre que ces voyages nolisés en Ontario ne sont pas occasionnels. Habituellement, l'employeur se rend en Ontario à chaque mois de l'année et ce n'est pas irrégulier pour lui de le faire, et ce, depuis 2010.

[61] Les parties ont reconnu qu'il était de la compétence du Conseil de décider de l'assujettissement de l'entreprise de l'employeur au *Code* et que la décision de RHDSC du 13 septembre 2011 et celle de la CSST du 20 septembre 2011 ne pouvaient interférer avec cette compétence. Le Conseil considère donc ces décisions sans plus comme des éléments de preuve au soutien de l'argument de l'employeur concernant sa gestion des ressources humaines en matière de santé et de sécurité et de la difficulté qui en résulte pour ses activités.

[62] Le 26 avril 2012, le Conseil a pris l'affaire en délibéré et, le 9 mai 2012, il a rendu l'ordonnance d'accréditation n° 10263-U en faveur du requérant. La majorité du Conseil a pris connaissance des commentaires du membre dissident par suite de la décision du Conseil dans *Schnitzer Steel BC, inc.*, 2012 CCRI 640, datée du 24 avril 2012, rendue publique le 27 avril 2012 et suivant la décision de la Cour suprême du Canada dans *Tessier Ltée c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, 2012 CSC 23, rendue le 17 mai 2012. Chaque cas étant des cas d'espèces, la majorité considère que la Cour suprême n'a pas remis en question dans cette affaire les principes de régularité et de continuité qu'elle a développés dans ses décisions antérieures au sujet de la détermination de la compétence constitutionnelle dans le domaine du transport. Également, le Conseil n'a pas remis en question ces principes dans la décision *Schnitzer Steel BC, inc.*, précitée. Il a recherché dans cette affaire, par le critère reconnu de l'intégration fonctionnelle à l'activité principale de l'entreprise, si le transport interprovincial pour des tiers pouvait atteindre un degré d'intégration suffisant et il a conclu qu'il était minime par rapport à son activité principale de recycleur de rebuts de métaux. Le critère qualitatif reconnu par la jurisprudence du Conseil n'a pas été écarté au bénéfice du critère quantitatif.

[63] En conséquence, la majorité du Conseil conclut que les voyages nolisés interprovinciaux de l'employeur constituent des activités régulières et continues rendant ainsi l'entreprise assujettie à la compétence fédérale et au *Code*.

[64] Il s'agit d'une décision majoritaire du Conseil.

Claude Roy
Vice-président

Daniel Charbonneau
Membre

Dissidence de M^e Robert Monette, Membre

[65] Avec tout le respect que je dois à mes collègues de la majorité, je ne partage pas leur évaluation et leur conclusion voulant que le *Code* s'applique à cette entreprise; je suis plutôt d'avis, avec égard, que les activités extraprovinciales d'Autobus Idéal inc., selon la preuve au dossier, sont marginales et insuffisantes pour en faire une entreprise régie par le *Code*.

A – La preuve

[66] Autobus Idéal inc. est une entreprise de transport scolaire et nolisé par autobus, avec des trajets essentiellement de nature locale et régionale à l'intérieur du Québec. L'entreprise fait présentement l'objet de deux accréditations pour son personnel, rendues par la Commission des relations du travail du Québec; une unité représentée par le requérant regroupant environ 22 chauffeurs et 8 moniteurs/monitrices affectés aux contrats de l'école Peter-Hall à Montréal; une autre unité représentée par l'intervenant qui regroupe les employés qui travaillent à partir de son établissement de l'avenue Marco-Polo à Montréal, mais dont la dimension n'est pas révélée par la preuve au dossier.

[67] Quotidiennement, les autobus et personnel des deux unités sont occupés aux trajets locaux des écoliers et à des excursions nolisées vers des points d'intérêt situés à l'intérieur du Québec. La seule exception à ces activités quotidiennes et continues est que, à une occasion par mois en moyenne, un autobus et un chauffeur accomplissent une excursion, avec soit un groupe scolaire soit un groupe social, à partir de Montréal vers une destination culturelle ou récréative ou touristique en Ontario, principalement vers la région de la capitale nationale, pour un aller-retour fait la même journée sauf exception très rare.

[68] La preuve ne révèle pas précisément la dimension du parc de véhicules de l'entreprise, ni le nombre de trajets accomplis tous les jours ou mensuellement; cette preuve se limite à établir la survenance, une fois par mois, d'une excursion hors Québec au cours des deux années précédant la présente requête.

[69] Cette excursion lorsqu'elle survient est organisée à la demande d'un groupe scolaire ou social et dépend de l'intérêt de ce groupe pour la destination choisie, la journée de l'excursion et de la disponibilité d'un autobus convenable pour ce déplacement. Lors de l'excursion, Autobus Idéal inc. habituellement transporte le groupe de Montréal vers la capitale nationale et ramène ce même groupe en fin de journée sans prendre de nouveaux passagers en Ontario. Aucun service régulier ni horaire ni calendrier fixes n'existent à cet effet et les excursions dépendent de la demande et de la disponibilité.

[70] La preuve nous donne une copie de chacun des 24 contrats pour les 24 excursions aller-retour accomplies entre Montréal et l'Ontario au fil des deux dernières années, à raison d'une excursion par mois sauf rare exception. Chaque contrat précise le kilométrage qui sera parcouru, généralement 400 kilomètres par excursion. Un vingt-cinquième contrat est également fourni concernant une excursion similaire accomplie en janvier 2012.

[71] La preuve nous offre également le nombre de kilomètres parcourus par la flotte complète de véhicules d'Autobus Idéal inc. par tranche de trois mois depuis deux ans par le biais du rapport IFTA qui est complété et utilisé par l'entreprise pour identifier les taxes sur carburant pour le kilométrage

parcouru sur les routes de l'Ontario. Ces rapports indiquent que la flotte parcourt généralement un total de plus ou moins 200 000 kilomètres par tranche de 3 mois au total dans toutes ses activités. À l'aide des contrats ci-haut décrits, nous pouvons retenir que les trois excursions accomplies en moyenne vers l'Ontario par Autobus Idéal inc., notamment de janvier à décembre 2011, dans chaque tranche de trois mois représentent une moyenne d'environ 1 200 kilomètres (3 excursions X 400 km), sans même y déduire les nombreux kilomètres de chacune de ces excursions accomplies au Québec au départ et au retour; cette proportion infime de kilométrage ontarien se répète sensiblement dans le même ordre de grandeur à chaque tranche, alors que le kilométrage total pour l'année 2011 par exemple atteint un peu plus que 1 million de kilomètres selon les formules IFTA.

[72] Je constate aux formules IFTA que la portion de kilométrage ontarien de l'entreprise est chiffrée aux environs de 4 000 à 7 000 kilomètres par tranche de 3 mois, notamment en 2011. Toutefois, la preuve établit fermement que le seul kilométrage ontarien accompli par la flotte est le kilométrage associé aux seules excursions vers la capitale nationale comme décrit plus haut, soit en réalité un total d'environ 1 200 kilomètres pour chacune des tranches de 3 mois. L'écart considérable entre le chiffre IFTA et le réel kilométrage ontarien accompli n'est pas expliqué par la preuve. Il faut donc retenir qu'en 2011, l'entreprise a réellement consacré, selon ses contrats, environ 4 600 kilomètres à ces 12 excursions hors Québec sur plus de 1 million de kilomètres parcourus par la flotte entière.

B – Analyse

[73] C'est dire, selon la preuve, que tous les trajets d'Autobus Idéal inc., toute sa flotte et tout son personnel sont assignés exclusivement à des activités intraprovinciales tous les jours de chaque mois, à la seule exception d'une journée par mois en moyenne où un de ses trajets, un de ses autobus, un de ses chauffeurs sont assignés à une excursion aller-retour de Montréal vers l'Ontario, généralement la région de la capitale nationale.

[74] Avec égard pour l'opinion contraire, je suis d'avis que cette excursion, même si elle survient une fois par mois, est une activité trop peu fréquente et trop peu importante relativement aux

activités quotidiennes et continues de l'entreprise pour entraîner l'application du *Code* à toute cette entreprise, qui est par ailleurs essentiellement de nature locale et provinciale.

[75] À mon avis, le fardeau incombe à celui qui invoque l'applicabilité du *Code* de démontrer l'importance relative, la réelle densité et une fréquence significative de l'activité extraprovinciale, au point de convaincre un tribunal que la norme de l'application des lois provinciales en matière de relations du travail doit souffrir d'une exception. Ce fardeau, à mon avis et avec respect, n'a pas été déchargé ici car les excursions extraprovinciales accomplies en 2011 ont représenté selon la preuve à peine 0,46 % de l'activité entière de l'entreprise sur route.

[76] Je crois que les commentaires des lords juges du Conseil Privé dans l'affaire *Attorney-General for Ontario et al. v. Winner et al.*, [1954] 4 D.L.R. 657 (C.P.), au paragraphe 54, sont applicables à la présente entreprise et que le précédent de la décision de *The Gray Line of Victoria Ltd.*, précitée, est déterminant dans les présentes circonstances, là où 29 voyages nolisés extraprovinciaux en 15 mois n'ont pas été suffisants pour convaincre le Conseil que l'entreprise Gray Line devait être régie par le *Code*, eu égard à l'ensemble de ses activités quotidiennes purement locales.

[77] À ces précédents s'ajoute le poids de deux décisions pertinentes qui ont été rendues après la conclusion du délibéré du présent banc, soit la décision de notre Conseil dans l'affaire *Schnitzer Steel BC, inc.*, précitée – où 164 voyages extraprovinciaux dans les 12 derniers mois n'ont pas été suffisants pour rendre fédérales les activités essentiellement provinciales et locales de ce ferrailleur – et le jugement récent de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Tessier Ltée c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, précitée – qui souligne, aux paragraphes 50 et 51, que l'activité exceptionnellement extraprovinciale de l'entreprise qui ne constitue qu'une partie négligeable de son ensemble ne peut justifier l'applicabilité du régime fédéral là où cet ensemble est presque exclusivement de nature provinciale.

C – Conclusion

[78] Je suis d'avis que les relations du travail d'Autobus Idéal inc., une entreprise essentiellement locale intraprovinciale selon la preuve, sont assujetties aux lois provinciales, comme le veut la norme constitutionnelle en ce domaine et comme en témoignent les accréditations provinciales dont l'entreprise fait déjà l'objet. Les faits et circonstances actuels ne justifient pas l'application du *Code*, car l'activité extraprovinciale prouvée me paraît beaucoup trop mince et marginale pour accueillir la prétention que l'entreprise devrait être régie par le *Code*. Pour tous ces motifs, je rejetterais la requête faute de compétence.

Robert Monette
Membre